

Interní protikorupční program Okresního soudu v Opavě

Aktualizované znění k 25.3.2017

schválil: 

JUDr. Marta Kožušniková
předsedkyně okresního soudu

dne: 25. 3. 2017

Obsah		
		strana
A.	Preambule	3
B.	Interní protikorupční program okresního soudu	4
1.	Vytváření a posilování protikorupčního klimatu	4
	1.1 Propagace protikorupčního postoje vedoucími pracovníky	4
	1.2 Etický kodex	5
	1.3 Vzdělávání zaměstnanců	6
	1.4 Systém pro oznámení podezření na korupci	6
	1.5 Ochrana oznamovatelů	7
2.	Transparentnost	7
	2.1 Zveřejňování informací o veřejných prostředcích	8
	2.2 Zveřejňování informací o systému rozhodování	8
3.	Řízení korupčních rizik a monitoring kontrol	9
	3.1 Hodnocení korupčních rizik	9
	3.2 Monitoring kontrolních mechanismů odhalujících korupci	10
	3.3 Prošetřování rizikových oblastí	11
4.	Postupy při podezření na korupci	11
	4.1 Postupy při prošetřování podezření na korupci	11
	4.2 Následná opatření	12
5.	Vyhodnocování interního protikorupčního programu	12
	5.1 Shromáždění údajů a vyhodnocení interního protikorupčního programu	12
	5.2 Zpráva o interním protikorupčním programu	12
	5.3 Aktualizace interního protikorupčního programu	13
C.	Závěr	13

A. Preambule

Z hlediska společenské škodlivosti lze **korupci** definovat jako zneužívání pravomoci a veřejných prostředků k dosažení vlastních individuálních či skupinových zájmů, které je spojeno s porušením principu nestrannosti při rozhodování, jakož i zneužití svého postavení k obohacení sebe nebo jiného v soukromé sféře. Motivem je získání neoprávněného zvýhodnění pro sebe nebo jiného, na které není nárok. Pojem korupce nelze zužovat pouze na přímé úplatkářství, dalšími formami korupce jsou rovněž **klientelismus**, propojující politiky s podnikatelskou sférou poskytováním vzájemných výhod, a **nepotismus**, spočívající v preferování příbuzných a známých při obsazování nejrůznějších funkcí, mnohdy oproti lépe kvalifikovaným kandidátům.

Výzkumy jednoznačně potvrzují, že přes všechny individuální a skupinové iniciativy je to stát a jeho politická reprezentace, kdo musí iniciovat skutečná opatření proti korupci a musí o jejich potřebě a účelnosti přesvědčit občany.

Protikorupční politika musí brát v úvahu komplexní charakter korupce jako společenského jevu, zejména nelze korupci jednostranně zužovat na trestné činy úplatkářství.

V každém případě je třeba mít neustále na zřeteli, že **korupční jednání** není pouze jednání v rozporu s morálkou, ale jedná se o trestné činy přijetí úplatku (§ 331), podplácení (§ 332) a nepřímé úplatkářství (§ 333) dle zákona č. 40/2009 Sb., trestní zákoník.

Interní protikorupční program Okresního soudu v Opavě (dále jen „IPP“) je dokument vycházející ze Strategie vlády v boji s korupcí na období let 2013 a 2014 (schválená usnesením vlády ze dne 16. ledna 2013 č. 39, ve znění usnesení vlády ze dne 22. května 2013 č. 381 a usnesení vlády ze dne 13. listopadu 2013 č. 851), Vládní koncepce boje s korupcí na roky 2015 až 2017 (schválená usnesením vlády ze dne 15. prosince 2014 č. 1057), usnesení vlády ze dne 21. prosince 2015 č. 1077 k aktualizaci Rámcového resortního interního protikorupčního programu. Tento program vnáší do řídicího a kontrolního systému v oblastech, v nichž by mohlo dojít ke korupčnímu jednání, takové prvky, které svým charakterem brání vzniku možného korupčního jednání. Zároveň pojmově definuje korupční jednání v širším smyslu, nejen jako přijímání úplatků a podplácení.

Cílem IPP je vytvořit na Okresním soudě v Opavě prostředí odmítající korupci, vhodnými průběžně přijímanými opatřeními toto prostředí posilovat, zejména osvětou, posilováním morální integrity zaměstnanců a aktivní propagací etických zásad, např. v rámci vzdělávání zaměstnanců, propagací protikorupčního postoje vedoucími pracovníky a naplňováním Etického kodexu zaměstnance. Nedílnou součástí podpory protikorupčního prostředí je nastavení systému pro oznámení podezření na korupci a ochrana oznamovatelů.

IPP by měl sloužit k včasnému rozpoznání korupčních rizik objektivně existujících či subjektivně předpokládaných v procesech probíhajících v rámci veškeré činnosti Okresního soudu v Opavě. Současně by měl obsahovat preventivní opatření eliminující tato korupční rizika již v zárodku. Nástrojem pro řízení korupčních rizik a jejich minimalizaci je **Katalog korupčních rizik**, kde důležitým prvkem je významnost rizika. Ke zvládnutí rizik s vyšší mírou významnosti a vyšší pravděpodobností výskytu je třeba nastavit kontrolní mechanismy. U rizik s menší mírou pravděpodobnosti výskytu klást důraz na dodržování Etického kodexu

zaměstnanců, vzdělávání zaměstnanců, výběr zaměstnanců, nastavení systému pro oznamování korupce.

Hlavním cílem řízení korupčních rizik je ochránit majetek státu a minimalizovat škody. Aktivním řízením korupčních rizik by IPP měl vnášet do řídicího systému takové prvky, které již svým charakterem brání vzniku možného korupčního prostředí nebo možnosti nepřímého zvýhodňování. K tomu by měla napomáhat funkčnost kontrolních mechanismů v těchto oblastech, pravidelné hodnocení korupčních rizik a prověřování rizikových oblastí.

B. Interní protikorupční program Okresního soudu v Opavě

Popis základních pojmů:

Vedoucí zaměstnanec: vedoucím zaměstnancem se pro účely tohoto materiálu rozumí funkcionáři soudu jmenování do funkce předsedy a místopředsedy soudu dle zákona o soudech a soudcích a vedoucí zaměstnanec v pracovním poměru ve smyslu zákoníku práce, který byl do příslušné funkce jmenován a řídí a organizuje práci podřízeným zaměstnancům (např. ředitel správy, hlavní účetní, vedoucí oddělení).

Zaměstnanec: zaměstnancem se dále rozumí soudce jmenovaný prezidentem republiky a přidělený k výkonu funkce k Okresnímu soudu v Opavě a asistent soudce jmenovaný do funkce předsedou soudu, dle zákona o soudech a soudcích, a zaměstnanec v pracovním poměru ve smyslu zákoníku práce.

1. Vytváření a posilování protikorupčního klimatu

Cílem je snižovat motivaci zaměstnanců ke korupci a zvyšovat pravděpodobnost jejího odhalení.

1.1 Propagace protikorupčního postoje vedoucími zaměstnanci

Jednou z hlavních povinností vedoucích zaměstnanců Okresního soudu v Opavě je prosazování protikorupčních postojů. Vedle vlastní bezúhonnosti se protikorupčním postojem rozumí zejména dodržování právních a vnitřních předpisů, zdůrazňování významu ochrany majetku státu, zdůrazňování důležitosti dodržování etických zásad při výkonu práce, propagace jednání odmítajícího korupci a důraz na prošetřování podezření z výskytu korupce. Mezi další povinnosti vedoucích zaměstnanců patří dále seznamování podřízených s možnými korupčními riziky v rámci jejich útvaru, včetně metod jejich předcházení a prosazování protikorupčních opatření proti těmto rizikům.

Úkol:

1.1.1 Věnovat prostor problematice boje s korupcí na poradách a aktivně prosazovat protikorupční postoje.

Odpovědnost: všichni vedoucí zaměstnanci v rozsahu své kompetence

Termín: průběžně

Termín hodnocení: vždy k 31.12. jako podklad pro roční hodnocení

1.1.2 V rámci oddělení, kde se korupční jednání vyskytlo, projednat zobecněné informace se zaměstnanci spolu s opatřeními přijatými k nápravě. Informovat o případech korupčního jednání v obecné rovině na pracovních poradách na všech úrovních řízení a seminářích.

Odpovědnost: všichni vedoucí zaměstnanci v rozsahu své kompetence

Termín: průběžně, trvale

Termín hodnocení: vždy k 31.12. jako podklad pro roční hodnocení

1.2 Etický kodex

Dne 27. srpna 2014 byl rozhodnutím předsedkyně Okresního soudu v Opavě vydán Etický kodex zaměstnance Okresního soudu v Opavě, který je zveřejněn na intranetu (veřejných složkách soudu) a taktéž na webové stránce Okresního soudu v Opavě v rámci portálu justice (www.justice.cz). Etický kodex stanovuje chování a povinnosti zaměstnanců, které nevyplývají z právních či vnitřních předpisů. Jde o souhrn základních hodnot a principů etického chování, jehož účelem je vymezit a podporovat žádoucí standardy chování zaměstnance ve vztahu k veřejnosti a spolupracovníkům. Součástí Etického kodexu je soubor etických zásad vztahujících se k problematice korupce - zákaz korupčního jednání (čl. 6 Etického kodexu).

Dodržování Etického kodexu zaměstnance hodnotí všichni vedoucí zaměstnanci průběžně, trvale v rámci svých řídicích kompetencí. Porušení Etického kodexu zaměstnance je posuzováno jako porušení pracovních povinností zaměstnance ve smyslu pracovních předpisů.

Úkol:

1.2.1 Vedoucí zaměstnanci odpovídají v rámci své řídicí funkce za seznámení zaměstnanců s Etickým kodexem zaměstnance.

Odpovědnost: všichni vedoucí zaměstnanci v rozsahu své kompetence

Termín: průběžně

Termín hodnocení: vždy k 31.12. jako podklad pro roční hodnocení

1.2.2 Vedoucí zaměstnanci průběžně hodnotí dodržování Etického kodexu svými podřízenými a výsledky zapracovávají do roční informace o plnění toho úkolu.

Odpovědnost: všichni vedoucí zaměstnanci v rozsahu své kompetence

Termín: průběžně

Termín hodnocení: vždy k 31.12. jako podklad pro roční hodnocení

1.2.3 Poskytovat v rámci vstupního vzdělávání pro nové zaměstnance informace a vysvětlení ve vztahu k zásadám Etického kodexu zaměstnance.

Odpovědnost: ředitel správy

Termín: průběžně

Termín hodnocení: vždy k 31.12. jako podklad pro roční hodnocení

1.2.4 Zabezpečit dostupnost Etického kodexu zaměstnance na intranetových a internetových stránkách soudu v rámci portálu justice (www.justice.cz).

Odpovědnost: ředitel správy, sekretářka předsedkyně OS

Termín: průběžně

Termín hodnocení: vždy k 31.12. jako podklad pro roční hodnocení

1.3 Vzdělávání zaměstnanců

Vzdělávání zaměstnanců v protikorupční problematice je zaměřeno na význam ochrany majetku státu, vysvětlování obsahu etického kodexu, zvyšování schopnosti rozpoznat korupci, zvyšování povědomí o ochraně zaměstnanců, kteří podezření na korupci oznámili, a na postupy soudu při prošetřování oznámení o podezření na korupční jednání.

Protikorupční problematika je zařazena do vstupního vzdělávání zaměstnanců a rovněž do dalších vzdělávacích aktivit.

Úkol:

1.3.1 Zajistit školení nových zaměstnanců a zaměstnanců na pozicích s vyšší mírou korupčního rizika minimálně jednou ročně.

Odpovědnost: ředitel správy

Termín: průběžně

Termín hodnocení: vždy k 31.12. jako podklad pro roční hodnocení

1.3.2 Vedoucí zaměstnanci poskytnou informaci o vzdělávání podřízených zaměstnanců v protikorupční a etické problematice jako součást ročního hodnocení úkolů IPP.

Odpovědnost: všichni vedoucí zaměstnanci v rozsahu své kompetence

Termín: průběžně, trvale

Termín hodnocení: vždy k 31.12. jako podklad pro roční hodnocení

1.4. Systém pro oznámení podezření na korupci

Za účelem zajištění transparentního a protikorupčního prostředí je vytvořen systém pro oznámení (včetně anonymního) podezření na korupční jednání, a to jak oznámení zaměstnanců, tak veřejnosti. Systém poskytuje důvěryhodný prostor a důvěryhodné nástroje pro oznámení podezření.

Pro podání oznámení podezření na korupci zaměstnanci či veřejností je možno využít všechny komunikační kanály soudu nebo speciální e-mailovou adresu korupce@osoud.opa.justice.cz.

Oznámení by mělo obsahovat

- identifikaci osob podezřelých z korupčního jednání,
- podrobný popis možného korupčního jednání,
- konkrétní důkazy o možném korupčním jednání,
- případný požadavek na zachování anonymity oznamovatele.

Při podezření ze spáchání trestného činu je zaměstnanec povinen věc oznámit též orgánům činným v trestním řízení.

Přijaté oznámení se zapisuje do správního deníku – spojený věcný spis Korupce.

Systém pro pověřování podezření na korupci je zpravidla dvoustupňový:

- Uvodní posouzení relevance oznámené informace
- Prověření oznámených informací.

Oznámené informace posuzuje a prověřuje předseda soudu ve spolupráci s příslušným vedoucím zaměstnancem, jehož kompetencí se oznámená informace týká.

Úkol:

1.4.1 Průběžně aktualizovat kontakty pro oznamování korupce a zajistit jejich zveřejnění na intranetových a internetových stránkách soudu v rámci portálu justice (www.justice.cz).

Odpovědnost: ředitel správy, správce sítě

Termín: průběžně

Termín hodnocení: vždy k 31.12. jako podklad pro roční hodnocení

1.5 Ochrana oznamovatelů

Okresní soud v Opavě deklaruje ochranu oznamovatelů podezření na korupční jednání, spočívající v nastavení postupů a pravidel, které zajistí podporu a ochranu osobám, upozorňujícím v dobré víře na možné korupční jednání. Jedná se zejména o systém umožňující utajení identity oznamovatelů, nestranného posuzování jakéhokoli jednání vůči zaměstnancům, které lze považovat za diskriminaci či represii za to, že podali oznámení o podezření z korupčního jednání. Ochranné postupy se vztahují i na zaměstnance, u kterých se v rámci posouzení neprokázalo pochybení. Správně nastavený systém oznamovacích mechanismů napomáhá zabránit nekalému jednání, předchází problémům a posiluje etiku a kulturu chování uvnitř organizace.

Úkol:

1.5.1 Vedoucí zaměstnanci odpovídají za aktivní propagaci systému ochrany oznamovatelů.

Odpovědnost: všichni vedoucí zaměstnanci v rozsahu své kompetence

Termín: průběžně, trvale

Termín hodnocení: vždy k 31.12. jako podklad pro roční hodnocení

1.5.2 Zaměstnanec nesmí být diskriminován za to, že podal oznámení o podezření na korupční jednání. Nesmí být vůči němu v této souvislosti činěny přímé ani nepřímé represe.

Odpovědnost: předseda soudu

Termín: trvale

Termín hodnocení: vždy k 31.12. jako podklad pro roční hodnocení

1.5.3 Oznamovateli je zajištěna anonymita pro jeho ochranu, pokud o ni požádá.

Odpovědnost: předseda soudu

Termín: průběžně, trvale

Termín hodnocení: vždy k 31.12. jako podklad pro roční hodnocení

2. Transparentnost

Cílem je odrazovat zaměstnance od korupčního jednání prostřednictvím zvyšování pravděpodobnosti jejího odhalení.

Transparentnost ve všech činnostech je jednou ze základních priorit okresního soudu. K budování transparentního prostředí přispívá zveřejňování relevantních informací, zejména o nakládání s veřejnými prostředky.

2.1 Zveřejňování informací o veřejných prostředcích

Okresní soud v Opavě zpřístupňuje informace o nakládání s veřejnými prostředky zaměstnancům i veřejnosti za účelem zvýšení pravděpodobnosti odhalení korupce.

Úkol:

2.1.1 Na webu data.justice.cz uveřejňovat přehled smluv a faktur. Údaje vztahující se k veřejným zakázkám zveřejňovat v souladu s platnou právní úpravou prostřednictvím elektronického nástroje Tender arena a elektronického tržiště Tendermarket.

Odpovědnost: ředitel správy
Součinnost: hlavní účetní, investiční referent
Termín: průběžně
Termín hodnocení: vždy k 31.12. jako podklad pro roční hodnocení

2.1.2 Na internetových stránkách soudu v rámci portálu justice (www.justice.cz) zveřejňovat informace o schváleném rozpočtu a jeho plnění.

Odpovědnost: ředitel správy
Součinnost: hlavní účetní
Termín: Průběžně, trvale
Termín hodnocení: vždy k 31.12. jako podklad pro roční hodnocení

2.1.3 Na internetových stránkách soudu v rámci portálu justice (www.justice.cz) zveřejňovat informace o nakládání s majetkem státu v oblasti nabídek prodeje a pronájmu.

Odpovědnost: ředitel správy
Součinnost: správce majetku
Termín: průběžně, trvale
Termín hodnocení: vždy k 31.12. jako podklad pro roční hodnocení

2.1.4 Na profilu zadavatele zveřejňovat všechny povinné informace k veřejným zakázkám a výběru dodavatelů.

Odpovědnost: ředitel správy
Součinnost: příslušní zaměstnanci pověřeni zadáváním veřejných zakázek
Termín: průběžně, trvale
Termín hodnocení: vždy k 31.12. jako podklad pro roční hodnocení

2.2 Zveřejňování informací o systému rozhodování

Okresní soud v Opavě transparentně zpřístupňuje informace o struktuře a kompetencích při rozhodování zaměstnancům i veřejnosti na svých internetových stránkách v rámci portálu justice (www.justice.cz).

Úkol:

2.2.1 Na internetových stránkách soudu v rámci portálu justice (www.justice.cz) zveřejňovat informace dle zák. č. 106/1999 Sb., o svobodném přístupu k informacím.

Odpovědnost: předseda soudu

Součinnost: zaměstnanec pověřený vyřizováním žádostí o informace

Termín: průběžně

Termín hodnocení: vždy k 31.12. jako podklad pro roční hodnocení

2.2.2 Na internetových stránkách soudu v rámci portálu justice (www.justice.cz) zveřejňovat informace v rozsahu

- organizační strukturu soudu vyjadřující vztahy nadřízenosti a podřízenosti
- kontakty na vedení soudu, informační kancelář, podatelnu, telefonní ústřednu

Odpovědnost: ředitel správy

Termín: průběžně

Termín hodnocení: vždy k 31.12. jako podklad pro roční hodnocení

3. Řízení korupčních rizik a monitoring kontrol

Cílem je nastavit účinné kontrolní mechanismy a zajistit efektivní odhalování korupčního jednání.

3.1 Hodnocení korupčních rizik

Identifikace, hodnocení a řízení korupčních rizik je součástí celkového procesu práce s riziky spojenými s činností Okresního soudu v Opavě. Efektivní řízení rizik je podmíněno fungováním účinného vnitřního kontrolního systému.

Hodnocení korupčních rizik zahrnuje zejména:

- identifikaci korupčního rizika, tj. potencionální nebezpečí, že v určitém procesu probíhajícím na soudě může dojít ke korupčnímu jednání zaměstnance,
- hodnocení korupčního rizika, tj. stanovení míry pravděpodobnosti, že tato skutečnost nastane (stupeň četnosti), a stanovení míry dopadu (vlivu) na chod soudu; součinem těchto dvou veličin je míra významnosti korupčního rizika,
- vytvoření katalogu korupčních rizik,
- nastavení kontrolních mechanismů pro zabránění korupci, tj. přijetí konkrétních opatření, která budou minimalizovat pravděpodobnost vzniku či dopad jednotlivých identifikovaných rizik a bránit tomu, aby mohla nastat,
- sledování plnění protikorupčních opatření k eliminaci a minimalizaci rizik a hodnocení jejich realizace a účinnosti, případná aktualizace při vzniku a identifikaci nového korupčního rizika na základě vývoje procesů probíhajících na soudě.

Vedoucí zaměstnanci identifikují a hodnotí korupční rizika spojená s činností soudu a hodnotí přiměřenost a účinnost přijatých opatření k minimalizaci rizik. Identifikovaná korupční rizika a opatření přijímaná k jejich potlačení jsou obsažena v Katalogu korupčních rizik.

Pro hodnocení korupčního rizika je využíván následující bodový systém:

Pravděpodobnost výskytu jevu (korupčního jednání)

Stupeň	Pravděpodobnost výskytu jevu
1	Téměř vyloučený, výjimečný
2	Možný, avšak nepravděpodobný
3	Možný, pravděpodobný
4	Pravděpodobný, častý
5	Téměř jistý

Dopad výskytu jevu (korupčního jednání)

Stupeň	Míra dopadu jevu na chod soudu
1	Prakticky žádný, bez vlivu, nevýznamné finanční ztráty
2	Málo podstatný, malé finanční ztráty
3	Podstatný, opakující se výpadky, střední finanční ztráty
4	Zásadní, selhání základních funkcí, velké finanční ztráty
5	Devastující, OSS není schopna plnit úkoly, které jí ukládá zákon a pro které byla zřízena, obrovské finanční ztrát

Vzorec výpočtu míry významnosti korupčního rizika je následující:

významnost korupčního rizika = pravděpodobnost výskytu jevu x dopad výskytu jevu

Úkol:

3.1.1 Vyhodnocovat korupční rizika a opatření, která byla přijata ke snížení jejich pravděpodobnosti výskytu nebo dopadu na soud soudu.

Odpovědnost: předseda soudu

Součinnost: ředitelka správy

Termín hodnocení: vždy k 31.12. jako podklad pro roční hodnocení

3.2 Monitoring kontrolních mechanismů odhalujících korupci

Jedná se o pravidelné testování účinnosti kontrolních mechanismů pro zabránění či odhalení rizik spojených s korupčním jednáním. Tento proces je součástí řídicí činnosti vedoucích zaměstnanců na všech úrovních řízení. Součástí monitoringu je posuzování dostatečnosti deklarovaných opatření ke snížení rizika korupčního jednání a rovněž aktuálnost a přiměřenost souvisejících interních předpisů.

Úkol:

3.2.1 Vedoucí zaměstnanci zajistí v rámci své řídicí a kontrolní činnosti prověření funkčnosti nastavených opatření a mechanismu k odhalení korupčního jednání

a posouzení aktuálnosti a přiměřenosti souvisejících interních předpisů.

Odpovědnost: všichni vedoucí zaměstnanci v rozsahu své kompetence
Termín: průběžně
Termín hodnocení: vždy k 31.12. jako podklad pro roční hodnocení

3.3 Prošetřování rizikových oblastí

Oblasti s identifikovaným vysokým stupněm korupčního rizika jsou pravidelně prošetřovány s cílem vyhodnotit, zda existují skutečnosti nasvědčující výskytu korupčního jednání. Rizikové oblasti jsou podrobovány průběžným kontrolám v rámci vnitřní kontrolní řídicí činnosti.

Úkol:

3.3.1 Vedoucí zaměstnanci, v jejichž útvaru či oddělení je významnost rizik korupce hodnocena jako střední až vysoká, zabezpečí zvýšenou průběžnou kontrolu těchto oblastí.

Odpovědnost: vedoucí zaměstnanci v rozsahu své kompetence
Termín: průběžně
Termín hodnocení: vždy k 31.12. jako podklad pro roční hodnocení

3.3.2 Zaměstnanci pověřeni prováděním kontrol prověřují a hodnotí účinnost kontroly prováděné dle úkolu 3.3.1 a stav a účinnost interních kontrolních mechanismů v oblast identifikace a odhalování korupčních rizik.

Odpovědnost: pověřeni zaměstnanci
Termín: průběžně
Termín hodnocení: vždy k 31.12. jako podklad pro roční hodnocení

4. Postupy při podezření na korupci

Cílem je minimalizovat ztráty způsobené korupčním jednáním a zabránit výskytu dalšího obdobného jednání.

Bezodkladná reakce na podezření na korupční jednání zvyšuje pravděpodobnost jeho správného prověření a případného prokázání. Analýza příčin vzniku korupčního jednání je východiskem pro posílení preventivních mechanismů k zabránění opakovaného výskytu korupce.

4.1 Postupy při prošetřování podezření na korupci

Okresní soud v Opavě má stanoveny transparentní postupy pro prošetřování podezření na korupci. Jde zejména o postupy v rámci systému pro oznámení podezření na korupci a systému ochrany oznamovatelů (viz část 1.4 a 1.5 IPP).

Úkol:

4.1.1 Při prošetřování oznámení podezření na korupci postupovat nestranně v souladu s IPP.

Odpovědnost: předseda soudu
Součinnost: zaměstnanci podílející se prošetřování informace
Termín: průběžně
Termín hodnocení: vždy k 31.12. jako podklad pro roční hodnocení

4.2 Následná opatření

Implementace nápravných opatření omezí opakování korupčního jednání či zajistí jeho včasné odhalení v budoucnu.

Úkol:

4.2.1 Na základě prokázaného korupčního jednání jsou k jeho eliminaci přijímána opatření zaměřená na oblast úpravy vnitřních předpisů, vyvození disciplinárních sankcí a řešení vzniklých škod.

Odpovědnost: předseda soudu

Termín: průběžně

Termín hodnocení: vždy k 31.12. jako podklad pro roční hodnocení

5. Vyhodnocování Interního protikorupčního programu

Cílem je zjistit, zda jsou plněna protikorupční opatření, zdokonalovat IPP Okresního soudu v Opavě.

5.1 Shromáždění údajů a vyhodnocení interního protikorupčního programu

Vyhodnocování účinnosti IPP je zaměřeno na plnění jeho jednotlivých částí jak kvalitativně, tak kvantitativně, na účinnost tohoto plnění a na implementaci nápravných opatření.

Úkol:

5.1.1 Vyhodnocení účinnosti IPP současně s návrhem na aktualizaci Katalogu korupčních rizik zpracuje ředitel správy za součinnosti všech vedoucích zaměstnanců a předloží předsedovi soudu.

Odpovědnost: předseda soudu

Součinnost: ředitel správy a všichni vedoucí zaměstnanci

Termín: do 25.1. podle stavu k 31.12. předchozího roku jako podklad pro roční hodnocení a aktualizaci IPP

5.2 Zpráva o RIPP MSp

O plnění IPP ve struktuře výše uvedených opatření je každoročně zpracována zpráva. Obsahem zprávy je stav implementace protikorupčních nástrojů, plán nápravných opatření, systém a rozsah realizovaných školení, Katalog korupčních rizik, počet identifikovaných podezření na korupci a výsledek jejich prověření, výsledek hodnocení účinnosti celého protikorupčního programu. Zpráva je předkládána na základě vyhodnocení dle bodu 5.1 ředitelem správy ke schválení předsedovi soudu.

Úkol:

5.2.1 Na základě vyhodnocení dle úkolu 5.1.1 zpracuje ředitel správy Zprávu o IPP včetně návrhu aktualizace znění IPP a konkrétních úkolů, jež z vyhodnocení vplynuly, a předloží předsedovi soudu ke schválení.

Odpovědnost: předseda soudu

Součinnost: ředitel správy

Termín: do 28.2.

5.3 Aktualizace IPP

Aktualizovaný IPP obsahuje úpravy jednotlivých bodů tam, kde ze zprávy o plnění a z hodnocení účinnosti vyplynula potřeba zlepšení, nebo uvedený úkol byl jednoznačně splněn. Aktuální znění bude zveřejňováno na internetových stránkách soudu v rámci portálu justice (www.justice.cz).

Úkol:

5.3.1 Provést aktualizaci znění IPP na základě závěrů zprávy o IPP a přijatých či navržených opatření a provést kontrolu souladu s aktuálním Rámcovým resortním interním protikorupčním programem a Resortním interním protikorupčním programem MSp.

Odpovědnost: předseda soudu

Součinnost: ředitel správy

Termín: do 31.3.

5.3.2 Aktualizované znění IPP schválené předsedou soudu zveřejnit na internetových stránkách soudu v rámci portálu justice (www.justice.cz).

Odpovědnost: ředitel správy

Termín: 31.3.

5.3.3 Provést aktualizaci Katalogu korupčních rizik v návaznosti na vyhodnocení účinnosti opatření a po schválení předsedou soudu zveřejnit na internetových stránkách soudu v rámci portálu justice (www.justice.cz).

Odpovědnost: ředitel správy

Termín: 31.3.

C. Závěr

Interní protikorupční program Okresního soudu v Opavě je účinný dnem podpisu předsedou soudu a je v plném rozsahu závazný pro všechny zaměstnance.